

ництва, що приділяють належну увагу профілактиці і оперативному припиненню загроз по кадровому напрямку своєї статутної діяльності.

Вивчення чинників, що впливають на виникнення загроз, має особливе значення в теорії і практиці забезпечення кадрової безпеки організації.

Існує два види загроз:

1. Зовнішні загрози це негативні дії на організацію, які надходять ззовні. Як правило, вони не залежать від свідомості та волі співробітників, які завдають ненавмисної шкоди конкретному підприємству. До таких загроз відносяться: хедхантинг; тиск на персонал організації, що надходять ззовні; умови системи мотивації організації, поступаються системі мотивації конкурентів; зовнішні залежності персоналу підприємства.

2. Внутрішні загрози це навмисні або необережні дії персоналу, що тягнуть за собою ряд негативних наслідків для діяльності підприємства. До таких загроз відносять: погана система контролю при прийомі на роботу; неефективна система контролю управління персоналом; невірний розподіл ресурсів підприємства; неефективна система мотивації; недостатня кваліфікація персоналу; незадоволення робочою обстановкою співробітника.

Повністю уникнути попадання в негативні обставини ніколи не вдасться, так як завжди існує ризик загрози для підприємства, але спробувати знизити відсоток ризику загроз можна, використовуючи три основні чинники, що впливають на забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

## **УЗАГАЛЬНЮВАННЯ ПІДХОДІВ ДО ФОРМАТІВ ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ**

***Сінцова О.І.***

*Науковий керівник – Мізік Ю.І., канд. екон. наук, доцент*

Інтегрована звітність в Україні поступово починає набувати популярності. Перехід України до сталого економічного розвитку та курс на європейське співтовариство вимагають запровадження практики взаємодії бізнесу і суспільства, що дозволить створити умови для подальшого стабільного розвитку українських підприємств. Проте повідомлення громадськості про екологічні, соціальні та економічні досягнення не набуло значного поширення.

Інтегрована звітність являє собою поєднання показників як фінансової, так і нефінансової звітності. Її головною особливістю виступає те, що в ній робиться акцент на таких факторах виробництва, як

фінансові, людські, інтелектуальні, природні та соціальні. Така інформація про підприємство є більш повною та розширеною і викликає довіру.

Головною метою інтегрованої звітності є надання достовірної та прозорої інформації про всі види діяльності підприємства відповідно до моделей управління та стратегічних задач. Інтегрована звітність поєднує найбільш важливі розділи даних, що поділені між окремими напрямками звітності: фінансові звіти, звіт про сталий розвиток, звіт про корпоративне управління та винагороди, примітки керівництва.

Головними перевагами інтегрованої звітності над фінансовою є:

- прозорість всіх видів діяльності;
- орієнтація не тільки на минуле, а й на майбутнє;
- немає обмеження у тимчасових рамках;
- гнучкість та можливість врахування під індивідуальні особливості;
- використання сучасних технологій.

Формування інтегрованої звітності передбачається Міжнародними стандартами фінансової звітності 1 (п. 9, 10), а також Міжнародним стандартом з інтегрованої звітності. Цілями Стандарту є визначення інформації, яка повинна бути включена до інтегрованої звітності з ціллю оцінки здатності підприємства створювати вартість; встановлення провідних принципів та елементів змісту, що регулюють загальний зміст інтегрованого звіту; призначення для застосування в контексті приватного сектору комерційними компаніями будь-якого масштабу. Згідно Міжнародного стандарту з інтегрованої звітності снує перелік рекомендацій для складання інтегрованої звітності.

На сьогоднішній день немає чіткої структури інтегрованого звіту, підприємство самостійно обирає, які показники включати до нього. Структура та форма інтегрованого звіту не є уніфікованою. Підприємство само обирає, яку інформацію розкривати у ньому.

Згідно Глобального договору ООН, підприємства-підписанти подають Звіт про прогрес реалізації принципів Глобального договору, який є обов'язковим. Таким чином, є важливим свідченням солідаризації принципам Глобального договору та впливовим аргументом системного діалогу із стейкхолдерами.

Виділяють такі розділи GRI: стратегія та аналіз; опис організації; параметри звітності; управління, зобов'язання та взаємодія з групами впливу; економічні; екологічні; організація праці і гідна робота; права людини; суспільство; відповідальність за продукцію.

Основними прихильниками інформування суспільства про соціальну та екологічну відповідальність у своїх роботах виступають А. Н. Козирева, К. Мондерз, С. К. Рашид та ін.

М. А. Проданчук пропонує узагальнювати інформацію в інтегрованому звіті за такими елементами:

- фінансовий стан та результати діяльності;
- статистичні показники та податки;
- економічні показники;
- екологічна та соціальна відповідальність;
- примітки до інтегрованої звітності.

Запропонована структура інтегрованого звіту поєднує основні розділи фінансової, статистичної, податкової, соціальної та внутрішньої звітності, яка є обґрунтованою та підлягає погодженню з моєї сторони.

Вірне визначення фінансового стану підприємства у сучасних умовах має велике значення не тільки для самого підприємства та акціонерів, а й для його майбутніх потенційних інвесторів.

Систематичний контроль за станом підприємства дозволяють швидко та оперативно виявляти негативні сторони та моменти в роботі підприємства, що дозволяє своєчасно приймати діючі заходи для їх усунення.

## **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

*Снаговська Д.А.*

*Науковий керівник – Мізік Ю.І., канд. екон. наук, доцент*

Заробітна плата, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує добробут всіх членів суспільства, відіграє стратегічну роль у соціально – економічному розвитку країни. Своєчасна та повна виплата заробітної плати, нарахування відповідно до затрат праці надають забезпеченість робітників, а тому і соціальну стабільність населення держави. Це визначає організацію обліку праці та її оплати з однією з найважливіших ділянок облікової роботи.

Облік та нарахування оплати має ряд проблемних питань, такі як: контроль використаного робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці; регулювання організації праці на підприємстві; своєчасне і правильне нарахування заробітної плати; розрахунки з працівниками у встановлені терміни; облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють